

Профсоюзный комитет

Уральский колледж прикладного искусства
и дизайна (филиал) ФГБОУ ВО
«Московская государственная художественно-
промышленная академия им. С.Г.Строганова»
Директор

Председатель профкома



(Новикова Л.М.)

«30» марта 2017 г.

(Павленко Л.А.)



«30» марта 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2017-2019 ГОДЫ

Уральского колледжа прикладного искусства и дизайна (филиала)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Московская государственная художественно-
промышленная академия им. С.Г. Строганова»

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
(протокол № 1 от «30» марта 2017 г.)



г. Нижний Тагил

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации
3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости
4. Рабочее время и время отдыха
5. Охрана и безопасность труда
6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями
7. Гарантии деятельности профсоюзной организации
8. Заключительные положения
9. Приложения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Уральском колледже прикладного искусства и дизайна (филиале) ФГБОУ ВО «Московская государственная художественно-промышленная академия им. С.Г.Строганова» (далее по тексту – филиал) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2.1. Реквизиты филиала:

Почтовый адрес: 622 034, Свердловская область, г. Нижний Тагил, пр. Мира, д. 27

ИНН 7712038737

КПП 662343001

УФК по Свердловской области

р/с 40501810100002001002 л\с 20626Ц43170

БИК 046577001 Уральское ГУ Банка России г. Екатеринбург

ОКПО 02966586

1.2.2. Реквизиты Первичной профсоюзной организации:

Нижнетагильская городская профсоюзная организация российского профсоюза работников культуры

Банк ОАО «Уральский банк реконструкции и развития»

Расчетный счет 40703810163050000069

БИК 046577795

к\с 30101810900000000795

ИНН/КПП 6668014330\66230100

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее - Договор) являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора Уральского колледжа прикладного искусства и дизайна (филиала) ФГБОУ ВО «Московская государственная художественно-промышленная академия им. С.Г.Строганова» **Павленко Людмилы Александровны**, и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников филиала **Новиковой Лилии Михайловны**.

1.4. Предмет Договора

1.4.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, представляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников филиала.

1.4.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

Трудовые договоры, заключенные с работниками филиала, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.4.4. При изменении законодательства РФ условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законов РФ, считаются недействительными.

1.4.5. Во исполнение настоящего Договора в филиале могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.4.6. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.4.7. Стороны подтверждают обязательность условий настоящего Договора.

1.4.8. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации.

1.4.9. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.4.10. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива – Конференцию педагогических работников, представителей других категорий работников филиала (далее – Конференция трудового коллектива), а в качестве представительного органа трудового коллектива – профсоюзный комитет работников филиала.

1.4.11. Работодатель обязуется:

а) обеспечивать благоприятные и безопасные для здоровья производственно-бытовые условия в соответствии с законодательством РФ для выполнения установленных норм труда;

б) обеспечивать техническое и технологическое перевооружение образовательного и воспитательного процессов с целью повышения их эффективности;

в) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

г) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

д) содействовать деятельности профсоюзного комитета работников филиала по защите социально-трудовых и экономических интересов членов трудового коллектива.

1.4.12. Профсоюзный комитет работников филиала обязуется:

а) содействовать эффективной работе филиала;

б) обеспечивать каждого члена профсоюза, а также вновь поступающего на работу независимыми консультациями по вопросам трудовых отношений, а в необходимых случаях и защитой членов профсоюза в судебных инстанциях по трудовым спорам.

1.4.13. Работник филиала обязан:

а) добросовестно выполнять возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными нормативными документами трудовые обязанности;

б) соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка филиала;

в) содержать помещение и рабочее место в надлежащем порядке, неукоснительно выполнять требования по охране труда и правила техники безопасности;

г) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Оплата труда работников филиала производится в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также в соответствии со штатным расписанием и Положением «Об оплате труда работников Уральского колледжа прикладного искусства и дизайна (филиала) ФГБОУ ВО «Московская государственная художественно-промышленная академии им. С.Г. Строганова» (Приложение №1).

2.2. Всем работникам филиала могут устанавливаться доплаты и надбавки к должностным окладам в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Уральского колледжа прикладного искусства и дизайна (филиала) ФГБОУ ВО «Московская государственная художественно-промышленная академии им. С.Г. Строганова» и законодательством РФ.

2.3. Выплаты премий и оказание материальной помощи работникам филиала производятся в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Уральского колледжа прикладного искусства и дизайна (филиала) ФГБОУ ВО «Московская государственная художественно-промышленная академии им. С.Г. Строганова».

2.4. Оплата простоя не по вине работника и длительных административных отпусков в связи с остановкой работы учебных мастерских и учебного процесса осуществляется согласно законодательству РФ.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в зависимости от финансирования, 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.6. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.7. Работодатель обязуется предоставлять по запросу работника сведения о его заработной плате.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в филиал оформляются с заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и с указанием срока трудового договора. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях,

предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, а также иные условия, не ухудшающие положение работника.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

в) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

г) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;

д) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.4. Прием на работу преподавательского состава производится в соответствии с Положением о филиале и ст.332 ТК РФ.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости населения не позднее, чем за три месяца до предполагаемого высвобождения. Стороны договорились, что применительно к филиалу высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение тридцати календарных дней.

3.7. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штатов имеют лица:

а) предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

б) проработавшие в филиале свыше 10 лет;

в) одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;

д) родители, имеющие 3-х и более детей;

е) высококлассные специалисты.

3.8. Работодатель обязуется:

а) обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;

б) обеспечивать безопасность труда и условий, отвечающим требованиям охраны и гигиены труда;

в) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

г) в случае необходимости переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.9. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

а) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» п.3 ст.81 ТК РФ);

б) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (п.1 ст.83 ТК РФ);

в) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ст.83 ТК РФ);

г) отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (п.9 ст.77 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Установление режима рабочего времени и времени отдыха для категорий работников филиала производится в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка филиала (Приложение 2).

4.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.3. В филиала может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника, помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 ТК РФ), для:

а) женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет);

б) работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в

соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде, в связи с:

- а) свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- б) празднованием серебряной (золотой) свадьбы работника – до 3 календарных дней;
- в) переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- г) уходом за заболевшим членом семьи – на время болезни в соответствии с заключением органов здравоохранения;
- д) юбилеем (50 лет и каждые последующие 5 лет) – до 3 календарных дней;
- е) проводами сына в армию (родителям) – до 3 календарных дней;
- ж) празднованием Дня Знаний – 1 сентября (родителям первоклассников) – на 1 календарный день;

4.5. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством РФ, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- а) работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- б) работникам, имеющим ребенка-инвалида;
- в) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.6. Ежегодно до 15 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получать ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав с Работодателем.

5. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

- а) обеспечивать выполнение мероприятий Положения по охране труда (Приложение №3) в целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний
- б) своевременно проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности; не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

В соответствии со статьей 219 ТК РФ в случаях обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами

специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются;

в) обеспечивать условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.2. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

а) соблюдать требования охраны труда;

б) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

в) на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

г) немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в филиале, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

д) на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

5.3. Для организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и безопасности труда профсоюзным комитетом создается совместная комиссия по безопасности и охране труда, в которую входят представители Работодателя и профсоюзного комитета работников филиала.

5.4. Профсоюзный комитет работников филиала обязуется:

а) обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;

б) организовывать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в структурных подразделениях;

в) поощрять лучших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работодатель

а) обеспечивать обязательное медицинское страхование работников филиала;

б) продолжить работу по оказанию материальной помощи (при наличии средств) работникам филиала из средств филиала и профсоюзного комитета в соответствии с положением, разработанным Работодателем и профсоюзным комитетом работников филиала;

в) обеспечивать правильное начисление и своевременную выплату пособий по социальному страхованию;

6.2. Работодатель организует в филиале пункт общественного питания.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется оказывать организационную и материальную поддержку коллективу работников филиала в приобретении новогодних билетов и подарков детям работников в возрасте до 14 лет.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета работников филиала в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

7.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета работников филиала, предоставляет помещения для проведения общих собраний трудового коллектива и профсоюзных собраний и конференций;

- при необходимости, выделяет транспортные средства для обеспечения профсоюзной деятельности.

7.3. Проведение в рабочее время общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний работников филиала допускается по согласованию профсоюзного комитета работников с Работодателем.

7.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, Работодатель предоставляет время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

7.5. Профсоюзный комитет работников филиала гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

а) проводит бесплатные консультации;

б) представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

7.6. Профсоюзный комитет работников филиала использует средства членов профсоюза только для нужд членов профсоюза:

- а) для оказания материальной помощи;
- б) для оказания помощи в приобретении льготных путевок в загородные лагеря круглогодичного действия;
- в) для проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и других мероприятий.

7.7. Работодатель не препятствует безналичному удержанию 1% со всех видов заработной платы работников, членов профсоюза и их дальнейшему перечислению на расчетный счет Первичной профсоюзной организации филиала (Профсоюзного комитета) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст.377 ТК РФ).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения, и должны быть одобрены на Конференции трудового коллектива.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, приглашенные для участия в работе комиссии на время переговоров, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет филиала на срок не более трех месяцев в течение года.

8.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30-ти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим

образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

8.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют уполномоченные представители обеих сторон, подписавших его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на Конференции трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор. Профсоюзный комитет работников филиала, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

8.8. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.9. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.10. При реорганизации академии Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника филиала действие Коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый Коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий.

8.11. При ликвидации филиала в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по Коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ

9.1. Приложение 1. Положение об оплате труда работников.

9.2. Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка филиала.

9.3. Приложение 3. Положение по охране труда.